Les pensions en transition

Philippe Gougeon

Pour la planification de leur retraite, les Canadiens comptent sur un système à trois composantes : les régimes publics (le régime universel de la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti ainsi que les régimes de pension du Canada ou des rentes du Québec pour les travailleurs salariés), les régimes parrainés par l'employeur (les régimes de pensions agréés [RPA], les régimes de participation différée aux bénéfices et les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs [REER collectifs]) et l'épargne personnelle — incluant les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). De 1992 à 2006, l'importance des régimes de retraite privés (régimes parrainés par les particuliers ou les employeurs) dans la composition du revenu de retraite moyen des Canadiens âgés de 65 ans ou plus est passée de 23 % à 32 % de leur revenu total[1]. Les revenus provenant des régimes de retraite privés peuvent être affectés, selon leurs caractéristiques, par les fluctuations de la situation économique mondiale. Vu la situation qui prévaut au Canada, et dans beaucoup d'autres pays, depuis l'automne 2008, la situation financière des retraités actuels et futurs pourrait être touchée selon le type de régime et le type d'investissement.

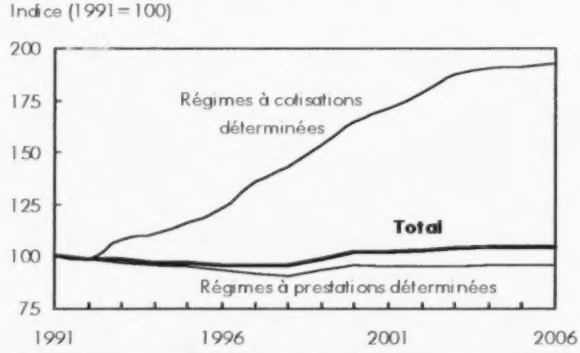
Parmi les régimes de pension agréés, on retrouve les régimes à prestations déterminées (RPD), les régimes à cotisations déterminées (RCD) et les régimes hybrides ou mixtes (RHM)[2]. Ces régimes couvraient respectivement 30 %, 6 % et 1 % des employés en 2006[3]. Au cours des 30 dernières années, une transition progressive vers des régimes autres que les RPD (voir *Source des données et définitions)* a eu lieu dans plusieurs pays, notamment en Angleterre et aux États-Unis (Broadbent et coll., 2006) et, dans une certaine mesure, au Canada.

Philippe Gougeon est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au 613-951-6546 ou à perspective@statcan.gc.ca

Une variation dans la prévalence de ces régimes impliquerait une modification dans la répartition du risque entre employeurs et employés, ce qui pourrait avoir un effet sur le niveau de vie des futurs retraités canadiens dont le nombre croît rapidement.

Pour les employés, les RPD offrent une certaine sécurité puisque les prestations sont prédéterminées et le risque d'investissement repose essentiellement sur les employeurs. Cependant, les transferts de prestations sont plus complexes advenant un changement d'emploi[4]. Pour les employeurs, les RPD comportent des obligations financières autant pour maintenir la solvabilité que pour effectuer les évaluations actuarielles exigées par les organismes de réglementation en matière de pension.

Graphique A Le nombre d'adhérents des régimes à cotisations déterminées a presque doublé de 1991 à 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

Source des données et définitions

L'Enquête sur les régimes de pension au Canada est un recensement annuel complet de tous les régimes de pension agréés au Canada. Les RPA sont des programmes de prestations de retraite établis par les employeurs ou les syndicats à l'intention des employés. Ces régimes sont enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada à des fins fiscales, et dans la plupart des cas auprès d'une juridiction provinciale ou fédérale. Les régimes sont enregistrés auprès de la juridiction où l'on retrouve la majorité des adhérents actifs.

Nouveau régime ou ouverture de régime : Un régime ouvert entre 1991 et 2006 et toujours ouvert en 2006 était considéré comme étant un nouveau régime. La date d'ouverture renvoie au moment où le régime est mis en place par l'employeur. Un tel régime pouvait être créé à la suite de la fusion d'entreprises ou de négociations collectives.

Régime de pension agréé (RPA) : Un régime établi par l'employeur pour fournir une pension aux employés qui prennent leur retraite. Les prestations de retraite sont financées par les cotisations régulières au régime que versent l'employeur et dans de nombreux cas, les employés, ainsi que par les revenus de placement tirés de ces cotisations. Les deux grands types sont les prestations déterminées et les cotisations déterminées.

Régime à prestations déterminées (RPD) : Un RPA en vertu duquel les prestations correspondent à un montant fixe ou sont établies au moyen d'une formule prévoyant un élément de pension pour chaque année de service. L'employé peut être tenu de cotiser ou non. L'employeur verse le solde requis pour financer les prestations du régime. La loi exige qu'une évaluation actuarielle soit réalisée au moins une fois tous les trois ans afin d'établir le montant des cotisations requises pour garantir la solvabilité du régime. Les régimes à salaire maximal moyen étaient les plus fréquents en 2006.

Régime à cotisations déterminées (RCD) : Il s'agit d'un RPA dans lequel la valeur des cotisations accumulées s'applique à la retraite de l'employé pour fournir un revenu de pension. L'employé peut être tenu de cotiser ou non. Contrairement aux RPD, l'apport de cotisations est connu, mais le montant des prestations n'est connu que lorsque l'employé prend sa retraite. La prestation de l'employé dépend des bénéfices d'investissement et des taux d'accumulation des prestations de pensions. Les régimes de participation aux bénéfices ont été inclus dans cette catégorie. Ce qui les différencie, c'est que les cotisations de l'employeur sont affectées par la rentabilité de l'entreprise.

Régimes hybrides ou mixtes (RHM) : Les régimes hybrides offrent le meilleur des options à prestations déterminées et à cotisations déterminées. Les régimes mixtes offrent un revenu comportant une partie à prestations déterminées et une autre à cotisations déterminées. Ces deux régimes ont été regroupés, car ils comportent tous deux une partie RPD et une partie RCD bien que combinées de manières différentes. De plus, dans les deux cas, certains risques sont partagés entre l'employeur et les employés.

Régime à prestations déterminées ou à cotisations déterminées (RPD ou RCD) : Régime dans lequel certains employés sont couverts par un RPD et d'autres sont couverts par un RCD. Cela peut s'appliquer à différentes catégories d'employés ou les employés existants reçoivent un des deux types de régime et les nouveaux employés, l'autre.

Taille du régime : petit (3 à 99 adhérents actifs); **moyen** (100 à 999); **grand** (1 000 à 9 999); **très grand** (10 000 adhérents ou plus).

Régime du secteur public : L'employeur principal est un gouvernement municipal, provincial ou fédéral, une société de la Couronne ou toutes autres organisations considérées publiques.

Régime du secteur privé : L'employeur principal est une entreprise constituée en société, une entreprise non constituée (société ou propriétaire unique), une coopérative, une association professionnelle ou un syndicat ouvrier, ou une organisation religieuse, charitable ou à but non lucratif.

Régime fermé ou résilié : Un régime fermé entre 1991 et 2006. Les raisons pour la résiliation incluent le remplacement par un nouveau régime, la fusion avec un autre régime, la faillite, l'absence de participants, la désapprobation par l'Agence du revenu du Canada, la dissolution d'une compagnie, des considérations financières ou administratives, la conversion à un REER et la non-conformité avec la loi. Les régimes qui ont été ouverts de nouveau sont exclus de cette catégorie.

Par contre, le risque d'investissement des RCD est essentiellement assumé par les cotisants puisque les prestations de retraite dépendent entièrement des cotisations et des rendements du régime. Cette caractéristique constitue un avantage en période de croissance économique, comme ce fut le cas à la fin des années 1990 et depuis le milieu des années 2000, mais peut s'avérer moins avantageuse dans un contexte plus incertain comme celui qui prévaut depuis l'automne 2008. Ces régimes présentent cependant l'avantage d'être plus facilement transférables vers un nouvel employeur.

La participation aux cotisations déterminées augmente tandis que celle aux prestations déterminées stagne

En 2006, les RPD englobaient 81 % des travailleurs participant à un régime de pension agréé alors que les RCD en regroupaient 16 %. De 1991 à 2006, le nombre de participants aux RCD a presque doublé, passant de 466 000 à 899 000 (graphique A). Bien que les RPD couvrent toujours la plus grande part des adhérents des RPA (4,6 millions d'adhérents en 2006), ceux-ci ont perdu 192 000 adhérents durant cette

Tableau 1 Nombre d'adhérents des régimes de pension

	1991	2006	Variation
	milliers		%
Les deux sexes			
Employés	11 672	15 043	29
Protection en matière de pensions	5 239	5 480	5
RPD	4 773	4 581	-4
RCD	466	899	93
Taux de couverture (%)	45	36	-19
RPD	41	30	-26
RCD	4	6	50
Hommes			
Employés	6 327	7 889	25
Protection en matière de pensions	3 076	2 810	-9
RPD	2 790	2 276	-18
RCD	286	534	87
Taux de couverture (%)	49	36	-27
RPD	44	29	-35
RCD	5	7	50
Femmes			
Employées	5 345	7 154	34
Protection en matière de pensions	2 163	2 670	23
RPD	1 984	2 305	16
RCD	180	365	103
Taux de couverture (%)	40	37	-8
RPD	37	32	-13
RCD	3	5	52

Note : Les régimes de moins de trois adhérents, les régimes non actifs et les régimes hybrides ou mixtes ont été retirés de l'échantillon. Les taux de couverture excluent les adhérents des territoires car ils ne font pas partie de l'Enquête sur la population active.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

même période, principalement de 1991 à 1997 (tableau 1). Le nombre de femmes couvertes par des RPD a augmenté, mais cette croissance a été faible.

La diminution du nombre d'adhérents des RPD est encore plus importante si l'on considère que l'emploi a augmenté de 29 % durant la même période. En 1991, 41 % des employés canadiens étaient couverts par un RPD. Quinze ans plus tard, cette proportion était rendue à 30 %.

En ce qui a trait aux RCD, la croissance proportionnelle du nombre d'adhérents a été nettement plus importante que celle de la croissance de l'emploi de sorte que leur taux de couverture est passé de 4 % à 6 %[5].

Autres régimes de pension parrainés par l'employeur

Les régimes hybrides et les régimes mixtes sont à mi-chemin entre les RPD et les RCD. Ils présentent des caractéristiques des deux types de régimes. Ils offrent la sécurité des RPD tout en ayant les avantages des RCD. Depuis 2000, le nombre de personnes couvertes par de tels régimes a presque triplé. Avant cela, leur nombre avait été relativement stable. Cependant, vu leur faible poids relatif (à peine 1 % des employées), ils ne sont pas considérés dans cet article. La récente hausse du nombre de leurs adhérents peut laisser présager une augmentation de leur future importance au Canada. Aux États-Unis, le nombre d'adhérents de ces régimes est en hausse depuis plusieurs années (Clark et Schieber, 2000; Coronado et Copeland, 2003).

En 2001, les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER collectifs)[6] englobaient environ 1,6 million d'employés (Morissette et Zhang, 2004). Très similaires aux RCD, les REER collectifs comptent cependant plus d'adhérents. En les additionnant, les RCD et les REER collectifs comprenaient plus de 2 millions d'employés (17 %) en 2001, soit près de la moitié des adhérents des RPD. Selon une étude récente, ces deux régimes représenteraient maintenant 50 % des employés du secteur privé (Baldwin, 2008). Aux États-Unis, les régimes 401(k) sont en plusieurs points similaires aux REER collectifs (Frenken, 1996). Cependant, parce qu'ils ne font pas partie de la banque de données utilisée pour cette analyse, ils ne peuvent être incorporés dans la définition des RCD.

Baisse de la participation aux prestations déterminées du secteur privé

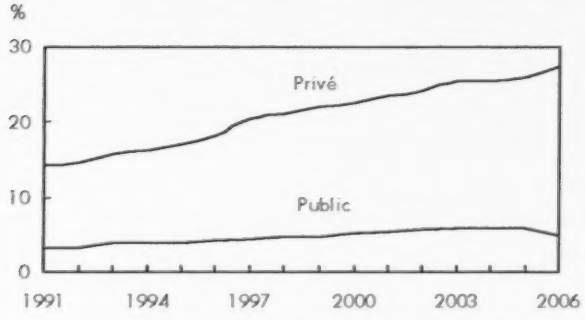
Au Canada, les RPD représentent toujours la majorité des participants aux régimes de pension du secteur privé, mais ils ont perdu des adhérents au cours des dernières années (tableau 2). En 2006, 73 % des adhérents des régimes de pension du secteur privé étaient

Tableau 2 Protection en matière de régimes de pensions selon le secteur

	1991	2006
	milliers	
Secteur public		
Employés	2 855,3	3 261,6
Adhérents à un RPD	2 463,7	2 550,8
Adhérents à un RCD	80,9	132,1
Secteur privé		
Employés	8 814,6	11 781,4
Adhérents à un RPD	2 309,7	2 030,5
Adhérents à un RCD	384,9	766,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

Graphique B Le secteur privé est la source principale de changements dans la protection en matière de RCD



Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

couverts par un RPD comparativement à 86 % en 1991. Cela représente une baisse de 279 000 adhérents. Au cours de cette période, le nombre d'employés du secteur privé a augmenté de 34 %. Ainsi, malgré la croissance de l'emploi, ces régimes ont perdu 12 % de leurs adhérents.

Le nombre d'adhérents des RCD du secteur privé a presque doublé au cours de cette période, d'où un taux de couverture passant de 14 % à 27 % (graphique B).

Par contre, la situation est très différente dans le secteur public où le nombre d'adhérents des RCD a certes augmenté, mais demeure une petite minorité dans ce secteur.

Que ce soit pour le secteur privé ou public, RPD ou RCD, les fluctuations ont été similaires pour les hommes et les femmes. De plus, tant pour les hommes que les femmes, la couverture des RCD a changé presque exclusivement dans le secteur privé.

Ces tendances s'apparentent à celles survenues aux États-Unis où le nombre d'adhérents des RCD du secteur privé, autrefois inférieur à celui des RPD, est maintenant près du double. En 1975, 26 % des adhérents de régimes de retraite du secteur privé étaient membres de RCD. En 2005, cette proportion était passée à 64 % (U.S. Department of Labor, 2008). Comme dans plusieurs autres pays, le secteur public a connu très peu de mouvements vers de tels régimes (Broadbent et coll, 2006).

La taille des RCD en augmentation

En 2006, tout comme en 1991, les RCD étaient plus fréquents parmi les petits employeurs. Durant la période de 1991 à 2006, ils ont cependant gagné du terrain au sein des régimes de toutes tailles de groupes (tableau 3). Par contre, les RPD ont vu leur nombre d'adhérents chuter, de façon parfois importante, au sein de tous les groupes à l'exception des régimes de très grandes tailles. Ces derniers demeurent d'ailleurs en très grande majorité des RPD.

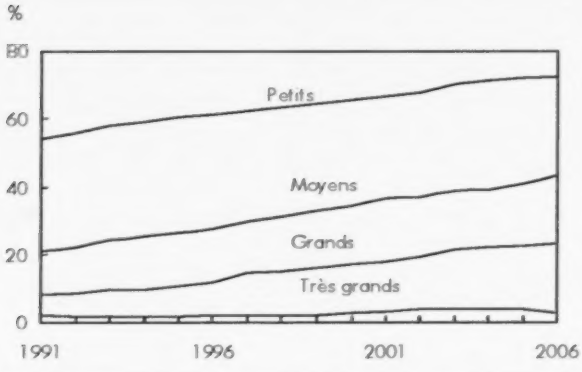
La croissance des RCD dans les régimes de presque toutes les tailles a été constante dans le temps (graphique C). Les régimes de très grandes tailles ont cependant enregistré un léger recul qui s'est produit principalement de 2001 à 2006.

Tableau 3 Protection en matière de pensions selon la taille du régime

	1991		2006	
	milliers	%	milliers	%
Petits régimes	269,3	100,0	219,3	100,0
Prestations déterminées	122,9	45,6	60,4	27,5
Cotisations déterminées	146,4	54,4	158,9	72,5
Régimes moyens	794,9	100,0	818,9	100,0
Prestations déterminées	630,4	79,3	461,5	56,4
Cotisations déterminées	164,5	20,7	357,4	43,6
Grands régimes	1 186,6	100,0	1 259,6	100,0
Prestations déterminées	1 092,1	92,0	968,3	76,9
Cotisations déterminées	94,5	8,0	291,3	23,1
Très grands régimes	2 988,4	100,0	3 182,5	100,0
Prestations déterminées	2 928,0	98,0	3 091,2	97,1
Cotisations déterminées	60,4	2,0	91,3	2,9

Note : Voir *Source des données et définitions* pour la description des tailles des régimes.
Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

Graphique C Les régimes à cotisations déterminées de toutes les tailles gagnent du terrain



Note : Voir *Source des données et définitions* pour une description des tailles des régimes.
Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

Sources des changements

Les tendances observées dans le nombre d'adhérents peuvent être attribuables à trois facteurs : les conversions de régimes (RPD à RCD, par exemple), les ouvertures et les fermetures de régimes ainsi que la variation du nombre d'adhérents au sein des régimes actifs.

La conversion vers d'autres types de régimes explique 78 % des 192,1 milliers de pertes d'adhérents des RPD (tableau 4). La plupart ont alors adhéré à des régimes hybrides ou mixtes. De telles conversions peuvent signifier que les employeurs tentent d'offrir aux travailleurs un régime de retraite offrant les avantages des deux types de régimes tout en palliant aux désavantages de ceux-ci. (Clark et Schieber, 2000). Malgré le nombre accru d'adhérents aux RHM, ces derniers couvrent peu d'employés. En 2006, ils comptaient à peine 152 000 adhérents, soit environ un sixième des RCD.

Les ouvertures et les fermetures de régimes expliquaient moins de 10 % de la perte d'adhérents aux RPD alors que la variation des effectifs des régimes actifs en représentait 15 %. Les ouvertures et les fermetures de régimes peuvent être liées en raison d'une conversion indirecte d'un régime ou d'une fusion de deux ou plusieurs régimes[7].

Des 433 000 adhérents supplémentaires aux RCD, 64 % provenaient de l'augmentation du nombre d'adhérents aux régimes actifs. Les ouvertures et les fermetures expliquaient pour leur part 23 % de la croissance des RCD, principalement dans le secteur privé. Les conversions de régimes expliquaient quant à elles 13 % de la hausse d'adhérents. Au total, 90 % de tous les mouvements d'adhérents qui sont survenus de 1991 à 2006 ont eu lieu au sein du secteur privé.

Croissance des RCD dans toutes les industries

En 1991, la majorité des membres de toutes les industries cotisaient à un RPD. Quinze ans plus tard, la part des RCD avait augmenté dans toutes les industries et ces derniers regroupaient même la plupart des employés dans certaines d'entre elles, notamment dans celle de l'extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz et dans le commerce de gros (tableau 5).

Les changements sectoriels n'expliquent pas la croissance des RCD

La croissance de la prévalence des RCD peut avoir été provoquée en partie par un changement dans la structure du marché du travail (Ippolito, 1995; Gustman et Steinmeier, 1992; Aaronson et Coronado, 2005). Par exemple, si les travailleurs sont maintenant plus sus-

Tableau 4 Sources de changements dans le nombre d'adhérents de régimes

	Prestations déterminées		Cotisations déterminées	
	milliers	%	milliers	%
Variation du nombre d'adhérents	**-192,1**	**100,0**	**433,2**	**100,0**
Conversions de régimes	-149,4	77,8	56,4	13,0
Ouvertures et fermetures de régimes	-14,2	7,4	98,7	22,8
Variation du nombre d'adhérents	-28,5	14,9	278,1	64,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada, 1991 à 2006.

Tableau 5 Nombre d'adhérents des régimes de pensions selon l'industrie

	1991		2006	
	RPD	RCD	RPD	RCD
	%			
Industrie	91,1	8,9	83,6	16,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	55,1	44,9	44,4	55,6
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	82,6	17,4	45,8	54,2
Services publics	99,4	0,6	94,3	5,7
Construction	90,5	9,5	85,9	14,1
Fabrication	90,5	9,5	76,5	23,5
Commerce de gros	71,7	28,3	48,9	51,1
Commerce de détail	79,2	20,8	75,4	24,6
Transport et entreposage	89,0	11,0	81,5	18,5
Information, culture, arts, spectacles et loisirs	93,8	6,2	57,5	42,5
Finances et assurances, services administratifs et professionnels, services immobiliers	87,3	12,7	77,4	22,6
Enseignement, soins de santé et assistance sociale	93,8	6,2	89,4	10,6
Hébergement et services de restauration	81,4	18,6	70,8	29,2
Autres services	71,5	28,5	34,9	65,1
Administrations publiques	96,9	3,1	95,9	4,1

Note : Sont exclus tous les régimes avec moins de trois adhérents, les régimes non actifs et les régimes autres que les RPD et les RCD.
Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

ceptibles de faire partie d'une industrie donnée, et qu'il y a davantage de travailleurs de cette industrie qui sont historiquement membres des RCD, la plus grande prévalence de ces régimes au niveau global pourrait être en partie attribuable à la croissance de cette industrie.

Pour comprendre dans quelle mesure les changements au niveau de la structure industrielle, de la taille des régimes, de la répartition des participants par sexe et par province de juridiction entre 1991 et 2006 expliquent l'augmentation de la prévalence des RCD, on a estimé deux régressions logistiques (voir *Régression logistique*). La première porte sur les années 1991 à 1993 et la seconde sur la période de 2004 à 2006. Même après avoir pris en compte l'ensemble de ces facteurs, la probabilité qu'un régime

Méthodologie

Les années 1991 à 2006 ont été utilisées et les régimes de moins de trois adhérents ont été exclus, car ils s'apparentent davantage à des régimes individuels. Les régimes hybrides et mixtes ont été exclus à cause du petit nombre d'adhérents. Les RPD et les RCD (moins de 80 000 adhérents en 2006) ont également été omis parce que les renseignements fournis ne permettent pas de distinguer les parties prestations déterminées des parties cotisations déterminées des régimes. Finalement, les régimes non actifs ont été exclus sauf lors de la discussion concernant les fermetures de régimes.

Pour déterminer le nombre de régimes ouverts et fermés au cours de la période à l'étude, et surtout le nombre d'adhérents touchés au moment de la fermeture, ce sont les fichiers de 2006 qui ont été utilisés avec les dates d'ouverture et de fermeture des régimes. Les régimes fermés demeurent dans la base de données. Pour les régimes ouverts, on a utilisé ceux qui ont été ouverts de 1991 à 2006, ainsi que leurs caractéristiques pour 2006.

Pour trouver le nombre d'adhérents touchés par une conversion de régimes, les fichiers de deux années consécutives ont été comparés par numéro de régime pour voir si le type de régime avait changé d'une année à l'autre. Puisque les régimes peuvent changer de catégories plus d'une fois, ils pourraient être recomptés à d'autres périodes. Il y avait cependant des risques de sous-estimer le nombre d'adhérents touchés par les conversions parce que parfois, les employeurs fermaient un régime en place et en ouvraient un nouveau lorsqu'ils désiraient faire ce genre de transition. De plus, pendant plusieurs années, les numéros d'identification des régimes n'étaient pas uniformes à travers le Canada. Il se peut donc que certains régimes toujours existants n'aient pu être suivis d'une année à l'autre. L'ampleur de ces sous-estimations n'a pu être évaluée, mais, étant donné leur nature, elle ne peut vraisemblablement fausser la tendance observée.

Les codes SCIAN à deux chiffres n'étaient pas utilisés dans la base de données avant 1998. Les codes de la classification type des industries (CTI-1970) servaient à identifier l'industrie. Une table de conversion a servi à convertir les codes CTI-1970 en SCIAN à deux chiffres. Certaines industries ont dû être regroupées afin de s'assurer que les données de 1991 à 1993, initialement codées selon la CTI-70, étaient compatibles avec celles de 2004 à 2006, codées selon le SCIAN.

Tableau 6 Coefficients de régression logistique pour la probabilité d'un régime à cotisations déterminées

	1991 à 1993		2004 à 2006	
	Coefficient	Probabilité	Coefficient	Probabilité
		%		%
Régime à cotisations déterminées	-1,998*	11,9	-0,811*	30,8
Adhérents (réf. 400 à 499)				
3 à 49	2,373*	59,3	1,695*	70,8
50 à 99	1,267*	32,5	1,198*	59,5
100 à 199	0,857*	24,2	0,747*	48,4
200 à 299	0,488*	18,1	0,413*	40,2
300 à 399	0,205	14,3	0,234	36,0
500 à 749	-0,177	10,2	-0,358*	23,7
750 à 999	-0,265	9,4	-0,403*	22,9
1 000 à 2 499	-0,729*	6,1	-0,653*	18,8
2 500 à 4 999	-1,779*	2,2	-0,814*	16,5
5 000 à 9 999	-1,178*	4,0	-1,651*	7,9
10 000 et plus	-2,132*	1,6	-2,387*	3,9
Autorité compétente (réf. Ontario)				
Terre-Neuve	0,326*	15,8	0,233	35,9
Île-du-Prince-Édouard	1,148*	29,9	0,551	43,5
Nouvelle-Écosse	0,655*	20,7	0,464*	41,4
Nouveau-Brunswick	0,578*	19,5	0,402*	39,9
Québec	-0,035	11,6	-0,714*	17,9
Manitoba	0,666*	20,9	0,592*	44,5
Saskatchewan	0,709*	21,6	0,525*	42,9
Alberta	0,641*	20,5	0,752*	48,5
Colombie-Britannique	0,868*	24,4	0,419*	40,3
Autres juridictions[1]	0,102	13,0	0,075	32,4
Secteur d'activité (réf. Privé)				
Public	-0,335*	8,8	-0,476*	21,6
Femmes adhérentes (réf. 40 % à 59 %)				
0 % à 19 %	-0,370*	8,6	-0,384*	23,2
20 % à 39 %	-0,090	11,3	-0,114	28,4
60 % à 79 %	0,020	12,2	0,235*	36,0
80 % à 100 %	0,364*	16,3	0,466*	41,5
Industrie (réf. Fabrication)				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,773*	22,7	0,503*	42,4
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction du pétrole et du gaz	-0,060	11,3	0,215	35,5
Services publics	-0,555	7,2	-0,544*	20,5
Construction	1,154*	30,1	0,994*	54,6
Commerce de gros	0,639*	20,4	0,628*	45,4
Commerce de détail	1,461*	36,9	1,277*	61,5
Transport et entreposage	0,764*	22,6	0,381*	39,4
Information, culture, arts, spectacles et loisirs	0,644*	20,5	0,302*	37,6
Finances et assurances, services administratifs et professionnels, services immobiliers	0,430*	17,3	0,379*	39,4
Enseignement, soins de santé et assistance sociale	1,370*	34,8	1,164*	58,7
Hébergement et services de restauration	0,719*	21,8	0,477*	41,7
Autres services	0,542*	18,9	0,173	34,6
Administrations publiques	1,336*	34,0	1,155*	58,5

* différence significative par rapport au groupe de référence (réf.) au niveau de 0,05 ou mieux
1. Fédéral, Québec ou fédéral, non agréé par l'autorité compétente en matière de pensions.
Source : Statistique Canada, Enquête sur les régimes de pension au Canada.

soit à cotisations déterminées était plus de 2,5 fois plus grande au cours de la dernière période (tableau 6). Cette tendance semble donc robuste et ne semble pas dépendre de changements au niveau de la structure industrielle. Cette tendance est également visible dans des résultats précédents (Ippolito, 1995).

Une décomposition d'Oaxaca (Oaxaca, 1973) confirmait également le faible apport de ces facteurs dans la plus forte prévalence des RCD. En fait, ces changements auraient dû, au contraire, contribuer à faire augmenter légèrement la part des RPD.

Conclusion

Un changement dans la prévalence des régimes à cotisations déterminées peut avoir un effet important sur les employeurs et les travailleurs. De 1991 à 2006, le nombre d'adhérents couverts par un RCD a presque doublé augmentant grandement la prévalence de ces derniers au détriment des RPD. Cette augmentation de la prévalence des RCD a de plus été relativement constante tout au long de la période étudiée. D'ailleurs, une part importante de la baisse du nombre d'adhérents couverts par un RPD vient des conversions vers les régimes à cotisations déterminées ou des régimes hybrides ou mixtes. Bien que les RCD comportent certains avantages indéniables pour les employés, l'augmentation de leur prévalence donne à penser qu'il y a eu un transfert du risque des employeurs vers les travailleurs depuis 1991.

L'augmentation de la prévalence des RCD se reflète dans presque toutes les tailles de régimes, mais a

Régression logistique

Un modèle logistique a été choisi en se basant sur une étude utilisant une méthodologie similaire (Ippolito, 1995). La régression logistique modélise la probabilité des régimes d'être à cotisations déterminées en fonction de certaines caractéristiques. L'équation utilisée était

$$RCD = \alpha+\beta_1 T_g+\beta_2 J_i+\beta_3 Public+\beta_4 S_j+\beta_5 I_k .$$

RCD est une variable dépendante binaire égale à 1 lorsqu'il s'agit d'un RCD et 0 lorsqu'il s'agit d'un RPD[8]. T_g est un vecteur de variables binaires de taille de régime en termes du nombre d'adhérents. J_i est un vecteur de variables binaires représentant chacune des autorités compétentes auprès desquelles les régimes peuvent être enregistrés. *Public* est une variable binaire égale à 1 pour un régime du secteur public et 0 pour le secteur privé. S_j représente la proportion de femmes membres de régimes de retraite et I_k est une variable binaire représentant les différentes industries. Les industries ont été identifiées selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) à deux chiffres[9]. Le grand nombre de variables de taille permet de mieux considérer l'effet des adhérents et de leur nombre sur la probabilité d'être à cotisations déterminées.

La régression a été faite sur un regroupement des régimes de trois années consécutives au début (1991 à 1993) et à la fin (2004 à 2006) de la période étudiée. Ces années ont été choisies afin de vérifier s'il y a eu un changement dans la probabilité des régimes d'être à cotisations déterminées.

Aucune information sur la syndicalisation, comme celle qu'Ippolito avait en 1995, n'était disponible.

eu lieu presque exclusivement dans le secteur privé. Une analyse de régression montre que les changements industriels, par exemple, ne paraissaient pas avoir eu un rôle à jouer. En fait, le changement de la structure du marché du travail aurait dû favoriser une croissance, bien que faible, des RPD mais, au contraire, il semble que l'augmentation de la prévalence des RCD viendrait d'un changement fondamental des pratiques des employeurs du secteur privé.

Perspective

Notes

1. Ces données proviennent de la banque de Données administratives longitudinales (DAL).
2. Voir *Autres régimes de pension parrainés par l'employeur.*
3. Pour ces taux de couverture, les membres des territoires canadiens ont été retirés, car ils ne font pas partie de l'Enquête sur la population active. Les régimes de moins de trois adhérents ainsi que les régimes inactifs ont été retirés de l'échantillon.
4. Pour plus de détails sur l'effet des changements d'emploi sur les revenus de retraite, voir Blake, 2003.
5. Cette tendance est encore plus prononcée si l'on considère les REER collectifs. Ceux-ci ne font pas partie de la base de données utilisée ici et ne peuvent pas être pris en compte.
6. Voir Morissette et Zhang, 2004 pour une présentation des caractéristiques des RPA et des REER collectifs.
7. Voir *Méthodologie* pour les raisons pouvant mener à une fermeture de régime.
8. Les RHM ont été exclus de l'échantillon.
9. Voir *Méthodologie*

Documents consultés

AARONSON, Stephanie, et Julia CORONADO. 2005. *Are firms or workers behind the shift away from DB pension plans?*, Federal Reserve Board Finance and Economics Discussion Series, Document de travail nº 2005-17, février, 33 p., http://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2005/200517/200517pap.pdf (consulté le 28 avril 2009).

BALDWIN, Bob. 2008. « The shift from DB to DC coverage : A reflection on the issues », *Analyse de politiques*, vol. 34, novembre, numéro spécial, p. 30 à 37, http://economics.ca/cgi/jab?journal=cpp&view=v34s1/CPPv34s1p029.pdf (consulté le 28 avril 2009).

BLAKE, David. 2003. « The UK pension system: Key issues », *Pensions*, The Pensions Institute, Document de discussion PI-0107, vol. 8, nº 4, juillet, p. 330 à 375, www.pensions-institute.org/workingpapers/wp0107.pdf (consulté le 28 avril 2009).

BROADBENT, John, Michael PALUMBO, et Elizabeth WOODMAN. 2006. *The shift from defined benefit to defined contribution pension plans – implications for asset allocation and risk management*, document préparé pour un groupe de travail sur les investisseurs institutionnels,

l'épargne mondiale et l'allocation des actifs, groupe créé par le comité du système financier mondial, 59 p., www.bis.org/publ/wgpapers/cgfs27broadbent3.pdf (consulté le 28 avril 2009).

CLARK, Robert L., et Sylvester J. SCHIEBER. 2000. *An empirical analysis of the transition to hybrid pension plans in the United States*, paper presented at the Conference on public policies and private pensions, Washington D.C., septembre, 54 p., www.brookings.edu/ES/Events/pension/01clark_schieb.pdf (consulté le 28 avril 2009).

CORONADO Julia L., et Phillip C. COPELAND. 2003. *Cash balance pension plan conversions and the new economy*, Federal Reserve Board Finance and Economics Discussion Series, Document de travail nº 2003-63, novembre, 30 p., www.federalreserve.gov/Pubs/feds/2003/200363/200363pap.pdf (consulté le 28 avril 2009).

FRENKEN, Hubert. 1996. « Régimes de retraite : Le vrai et le faux », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, nº 2, été, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 25 à 28., http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/f-pdf/2888-fra.pdf (consulté le 28 avril 2009).

GUSTMAN Alan L., et Thomas L. STEINMEIER. 1992. « The stampede toward defined contribution pension plans: Fact or fiction? », *Industrial Relations*, vol. 31, nº 2, printemps. National Bureau of Economic Research, document de travail nº W3086, p. 361 à 369, http://www.nber.org/papers/w3086.pdf (consulté le 28 avril 2009).

HEISZ, Andrew. 2002. *Évolution de la stabilité d'emploi au Canada: tendances et comparaisons avec les résultats américains*, Direction des études analytiques, document de recherche nº 162, octobre, nº 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, 50 p., http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2002162-fra.pdf (consulté le 28 avril 2009).

IPPOLITO, Richard A. 1995. « Toward explaining the growth of defined contribution plans », *Industrial Relations*, vol. 34, nº 1, janvier, p. 1 à 20.

MORISSETTE, René, et Xuelin ZHANG. 2004. « Connaissance des régimes de retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 16, nº 1, printemps, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 12 à 19, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10104/6757-fra.pdf (consulté le 28 avril 2009).

OAXACA, Ronald, 1973. « Male-female wage differentials in urban labour market », *International Economic Review*, vol. 14, nº 3, octobre, p. 693 à 709. http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2525981.pdf (consulté le 28 avril 2009).

U.S. Department of Labor. 2008. *Private pension plan bulletin historical tables*, U. S. Department of Labor, Employee benefits security administration, février, 31 p., http://www.dol.gov/ebsa/pdf/privatepensionplanbulletinhistoricaltables.pdf (consulté le 28 avril 2009).